

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbevälsförbund ry

Suomen Laivanpäälystöliitto – Finlands Skeppsbevälsförbund ry ja Suomen Varustamot ry ovat sopineet jatkavansa niiden välillä 1.3.2022 – 28.2.2023 voimassa olevien, kaikkien Suomen Varustamot ry:n ulkomaanliikenteen jäsenvarustamoiden työehtosopimusten ja erillissopimusten voimassaoloa jäljempänä sovitulla tavalla ja muutoksin.

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi on määräaikainen 1.3.2023 - 29.2.2024.

Sopimus päättyy 29.2.2024 ilman erillistä irtisanomista.

2. Palkantarkistukset

Palkkoja korotetaan vuonna 2023 yhteensä +3 % sekä kertaerällä, jonka arvo on 650 euroa. Korotukset toteutetaan seuraavasti:

2.1. Korotus 1.3.2023

Kansipäälystää ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus:

- 1) Korotetaan alusten kansipäälystön ja sairaanhoitajien taulukkopalkkoja, takuupalkkoja ja kokonaispalkkoja sekä euromääräisiä lisiä +1,9 %.

Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäälystää koskeva työehtosopimus:

- 2) Korotetaan kansipäälystön takuupalkkoja sekä euromääräisiä lisiä +1,9 %.

2.2. Korotus 1.6.2023

Kansipäälystää ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus:

- 1) Korotetaan alusten kansipäälystön ja sairaanhoitajien taulukkopalkkoja, takuupalkkoja ja kokonaispalkkoja sekä euromääräisiä lisiä +1,1 %.

Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäälystää koskeva työehtosopimus:

- 2) Korotetaan kansipäälystön takuupalkkoja sekä euromääräisiä lisiä +1,1 %.

2.3. Kertakorvaus vuonna 2023

Vuoden 2023 aikana edellä kohdassa 2.1. mainituille työntekijöille maksetaan 650 euron suuruinen kertakorvaus. Kertakorvaus maksetaan 10.3.2023 mennessä.

Kertakorvaus maksetaan niille työsuhteessa oleville vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille, jotka ovat olleet ainoastaan päälystötehtävissä saman työnantajan palveluksessa 1.1.2023 alkaen ja jotka ovat yhä työsuhteessa kertakorvauksen maksupäivänä.

Kertakorvaus maksetaan lyhytkestoisessa määräaikaisessa työsuhteessa työntekijälle, mikäli työntekijä on työskennellyt ainoastaan päälystötehtävissä saman työnantajan palveluksessa 1.1.2023 alkaen ja hänelle maksetaan palkkaa suoritetusta työstä 10.3.2023 palkanmaksupäivänä ja työntekijä on tulossa saman työnantajan palvelukseen päälystötehtäviin maaliskuun 2023 aikana.

Kertakorvaus maksetaan myös niille työntekijöille, jotka ovat kertakorvauksen maksupäivänä sairauslomalla tai perhevapaalla.

Kertakorvauksella ei ole vaikutusta laskettaessa muita palkkaeriä kuten esimerkiksi vuosilomapalkkaa tai ylityöpalkkaa.

2.4. EI EU – merenkulkijoiden palkkojen tarkistaminen

EI EU – merenkulkijoiden taulukkopalkkoja tarkastetaan 1.1.2024 siten, että palkkataulukko vastaa kulloinkin voimassa olevaa ITF TCC Benchmark:a.

2.5. SLPL-SV Junioriperämiesten palkkojen tarkistaminen

Junioriperämiesten palkkataulukkoja korotetaan vähintään samansuuruisesti sopimuskautena kuin ITF TCC Benchmark 2nd Off ”Basic salary (40 hours)” korotetaan.

Junioriperämiesten takuupalkkoja korotetaan määräaikaisesti 1.3.2023 – 29.4.2024 100 eurolla kuukaudessa.

Tarkennuksena todetaan, että SLPL-SV Junioriperämiehet noudattavat osana työehtojaan NON EU MTS(TEA) -sopimusta ja ovat sopimuksen tarkoittama NON EU seafarer.

3. Luontaisetujen tarkistaminen

Luontaisetukorvaukset tarkistetaan 1.1.2024. Luontaisedut tarkistetaan entisten käytäntöjen mukaisesti, ellei TES-kauden aikana muuta yhdessä sovita.

4. Päihdepolitiikka ja hoitoonohjaus

Muutetaan päihdepolitiikkaa ja hoitoonohjausta erillisen liitteen mukaisesti.

5. Lisätään työehtosopimukseen uusi mallisopimus **E-koulutuksesta**

Mallisopimuksen käyttöön ottamisesta ja soveltamisesta ja korvauksista sovitaan paikallisesti.

6. Työryhmät

1. Perhevapaatyöryhmä uudistaa perhevapaata koskevat kirjaukset.
2. Kehitetään kokonaispalkkajärjestelmää ulkomaanliikenteen sopimuksessa ja pientonniston sopimuksessa yhdessä niiden varustamoiden kanssa, jotka ovat kiinnostuneita siirtymään kokonaispalkkaan.
3. Senior Master/Senior Master (matriisi) /Vastuupäällikkö/Fartygschef/ kokonaisuuden käsittely. *lisäys: myös matriisivaatimukset muille vakansseille.*
4. Raamisopimuksen päivittäminen (vuoden 2019 työryhmä jatkaa)
5. Raamisopimuksen kehittäminen ja varustamokohtaisuuden käyttöönotto aluskohtaisen sekamiehityksen tilalle
6. Työsuojelusopimus (vuoden 2019 työryhmä jatkaa)

Helsingissä 1.3.2023

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäällystöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund ry

tämä työehtosopimus on allekirjoitettu sähköisesti

MALLISOPIMUS

- **Osapuolet sopivat, että tämän sopimuksen noudattamisesta, määräyksistä tai menettelytavoista sekä poikkeavasta kompensatiosta voidaan sopia Suomen Laivanpäälystöliiton pääluottamusmiehen kanssa tai Suomen Laivanpäälystöliiton kanssa.**

Koeluontoinen sopimus, jonka toimivuutta tarkastellaan 31.10.2023 mennessä ja sen jälkeen päätetään jatkosta. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista 29.2.2024

E-koulutussopimus

(kansipäälystön ulkomaanliikenteen ja pientonnistoaluksien mallisopimus)

1. Määritelmät

E-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta ja valmennusta, jota toteutetaan tieto- ja viestintätekniiikan avulla verkossa ja johon voi osallistua tai suorittaa ajankohdasta ja osallistujan sijainnista tai paikasta riippumatta.

E-koulutuksen avulla työnantaja voi tarjota ja antaa työntekijöille suunnitelmien mukaista koulutusta ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä uusien ja nopeasti muuttuvien osaamis- ja tiedonjakotarpeiden edellyttämää koulutusta joustavasti ja tehokkaasti. Koulutukseen voi osallistua vain työnantajan etukäteen antaman suostumuksen perusteella.

E-koulutus voidaan suorittaa, mikäli koulutuksen rakenne ja sisältö sen sallii, osissa tai kerralla riippuen työaikajärjestelyistä ja työnantajan määrittelemästä ajankohdasta, mihin mennessä e-koulutus on suoritettava. Työnantaja määrittelee ja ilmoittaa työntekijälle aina etukäteen, onko e-koulutus luonteeltaan pakollinen vai työnantajan suosittelu.

Pakollisella e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista työnantajan työjohto-oikeutensa perusteella osoittamaa koulutusta, josta työntekijä ei voi kieltäytyä rikkomatta työ sopimukseen perustuvia velvollisuuksiaan.

Työnantajan suosittelemalla e-koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, joka tukee työntekijän ammatillista kehitystä, mutta joka ei ole ammattinimikkeen kannalta välttämätöntä.

Perehdyttäminen työhön tai uuteen tehtävään ei ole tässä sopimuksessa tarkoitettua e-koulutusta. Sellaisesta koulutuksesta, jota työntekijä itse pyytää, maksetaan korvaus vain erillisen sopimuksen perusteella.

Tässä sopimuksessa työntekijän palkka tai palkat, tarkoitetaan työntekijän kokemuslisällä korotettua kuukausipalkkaa tai takuupalkkaa tai kokonaispalkkaa.

Tässä sopimuksessa ei kuukausipalkkaan tai takuupalkkaan huomioida muita lisiä kuin kokemuslisä.

Kokonaispalkkaisen työntekijän korvaus lasketaan kokonaispalkasta.

Sopimuspalkkaiset työntekijät sopivat e-koulutuksesta ja koulutuksen korvauksista suoraan työnantajan kanssa.

Varustamoissa, joissa on käytössä palkitsemisjärjestelmä, noudatetaan tätä sopimusta vain niiden koulutusten osalta, jotka eivät ole osa palkitsemisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmään sisällytetään vain sisäisiä yrityksen toimintatapoja ja vastaavaan liittyviä koulutuksia. Samoista koulutuksista ei voi saada tämän sopimuksen mukaista korvausta ja palkitsemisjärjestelmän mukaista korvausta.

E-koulutussopimusta voidaan noudattaa vain sellaisiin koulutuksiin, jotka ovat korkeintaan 40 tunnin mittaisia. Yli 40 tunnin mittaisista koulutuksista sovitaan erikseen paikallisesti.

E-koulutuksen kesto, jonka mukaan korvaus määritellään, määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita.

2. E-koulutuksen ajankohta

Kansipäällistö suunnittelee yhdessä työnantajan kanssa koulutuksensa suoritusajankohdan, huomioiden mahdolliset määrääjat.

Vapaajakson aikana suoritettava e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun. Vapaajakson aikana suoritettava e-koulutus ei kerrytä vapaa-aikaa. Vapaajakson aikana suoritettu e-koulutus kuluttaa vapaa-aikaa normaalisti. E-koulutus korvataan vain rahakorvauksena.

Mikäli varustamossa on käytössä koulutusportaali, voidaan kursseihin käytetty aika laskea kumulatiivisesti yhteen. Kumulatiivisesta laskennasta ja sen toteutamisesta ja korvaamisesta sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

3. Korvaus e-koulutuksesta

Korvaus määräytyy e-koulutuksen laatijan etukäteen määrittelemän keston mukaan, ellei toisin sovita. Korvaus maksetaan e-koulutuksen päätyttyä kurssitodistusta vastaan tai, kun työnantaja on saanut muun riittävän selvityksen koulutuksen suorittamisesta.

E-koulutuksesta, joka suoritetaan työajalla, ei makseta erillistä korvausta.

Työntekijälle, joka osallistuu e-koulutukseen, jota suoritetaan palkkaan sisältyvän työajan ulkopuolella tai vapaajakson aikana, maksetaan erillinen korvaus. Korvaus on tuntiperusteinen ja alin korvattava yksikkö on puolituntia.

Korvauksen suuruus lasketaan palkasta ja laskuperusteena on 1/480 palkasta per puoli tuntia.

Työntekijä ei ole velvollinen suorittamaan työnantajan suosittamaa e-koulutusta.

Vapaaajaksolla tapahtuva e-koulutus ei vaikuta vuorotteluun eikä menetettyä vapaa-aikaa erikseen korvata.

5. Muut määräykset

Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijällä on käytössään sellaiset laitteet ja muut tekniset edellytykset, joiden avulla pakollisen e-koulutuksen suorittaminen vapaaajakson aikana on mahdollista.

Työnantaja maksaa tai korvaa, kaikissa edellä mainituissa tapauksissa, työntekijälle kaikki e- koulutuksesta aiheutuneet osallistumis- ja materiaalikustannukset. Kustannuksilla ei tarkoiteta esimerkiksi laitehankintoja (kuten tietokone, puhelin, tabletti tms.) tai liittymäkustannuksia.

Helsinki 1.3.2023

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäällytöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund rf

tämä mallisopimus on allekirjoitettu sähköisesti

PÄIHTEETTÖMYYSPOLITIikka

- Tämä päihdeettömyyspolitiikka korvaa kaikki SLPL:n ja SV:n välillä aiemmin sovitut päihdepolitiikat ja niiden tulkinta- ja soveltamisohjeet ja erillispöytäkirjat, joilla on sovitut päihteisiin liittyvistä säännöistä, toimintatavoista, oikeuksista tai velvollisuuksista
- Osapuolet sopivat, että päihdekäytäntöjen poikkeavista määräyksistä tai menettelytavoista sekä mahdollisesta kompensatiosta voidaan sopia Suomen Laivanpäällystöliiton päällyttämismiehen tai työehto-osapuolten välisellä erillissopimuksella varustamo- tai aluskohtaisesti, huomioiden varustamokohtaiset tarpeet.
- TES-osapuolet tarkastelevat sopimuksen toimivuutta syksyn 2023 aikana

1. Päihdeettömyyspolitiikan tavoitteena on turvata päihdetön ja turvallinen työpaikka sekä työyhteisö ja kannustaa työntekijöitä vähentämään päihdeiden käyttöä. Päihdeettömyyspolitiikan tavoitteena on vähentää etenkin päihdeiden ongelmakäyttöä ja edistää työntekijöiden terveyttä ja ylläpitää työkykyä. Osapuolet korostavat päihdehaittojen ennaltaehkäisevän toiminnan ja varhaisen henkilökohtaisen puheeksi oton sekä hoitoonohjauksen merkitystä. Ennaltaehkäisevä puuttuminen on osa työsuojelua eikä ennaltaehkäisevä puuttuminen ole kurinpidollinen toimi. Työnantajalla on oltava päihdeohjelma, joka on käsitelty laissa säädetyllä tavalla työntekijöiden kanssa.

2. Työskenteleminen aluksella alkoholin ja huumeiden vaikutuksen alaisena kasvattaa huomattavasti onnettomuus- ja tapaturmariskiä, vaarantaa aluksen toimintaa ja vahingoittaa työyhteisöä. Tämän vuoksi ulkomaanliikenteen aluksilla noudatetaan alkoholin suhteen työtehtävissä nollatoleranssia ja huumeiden osalta ehdotonta nollatoleranssia aina työjakson aikana.

3. Jokaiseen työnantajan tietoon tulleeseen tapaukseen, jossa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena joko saapuessaan alukselle tai oleskellessaan aluksella, tullaan kiinnittämään huomiota ja ryhdytään vaadittaviin toimenpiteisiin.

4. Aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, aluksen terveydenhuollosta vastaava päällystön jäsen tulee tarvittaessa suorittamaan jäljempänä tarkoitettua päihdetestausta sen selvittämiseksi, onko päihdeettömyysperiaatteita rikottu. Suomen lipun alla olevilla aluksilla voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan työntekijöiden on suoritettava tehtävänsä kunnollisesti lain ja hyvän merimiestavan mukaisesti. Lisäksi laivapalveluksessa on noudatettava raittiutta, hyvää järjestystä ja kuria sekä käyttäytyttävä kohteliaasti. Alusta ja sen kuntoa on hoidettava huolellisuudella.

5. Tarkemmat päihdeettömyyspolitiikkaa koskevat säännöt ovat seuraavat:

1. YLEISTÄ

1. Päihdeillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita ja väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä.

2. Päihdeettömyyspolitiikan toteuttaminen aluksilla on jokaisen laivaväkeen kuuluvan etu. Lähtökohtana on, että aluksella työskentelevät, mukaan lukien alihankkijat ja lisätöyvoima, kuuluvat päihdeettömyyspolitiikan piiriin, ja että kaikkiin heihin noudatetaan samoja toimintaperiaatteita.

3. Esihenkilöt ja työnjohto seuraavat päihdeettömyyspolitiikan toteutumista. Tapaukset, joissa laivaväkeen kuuluva on esiintynyt aluksella huumausaineiden vaikutuksen alaisena, johtavat työsuhteen päättämiseen. Tapaukset, joissa työntekijä on aluksella siinä määrin päihtyneenä, että hän aiheuttaa vaaraa tai ei pysty suoriutumaan turvallisuuteen liittyvistä tehtävistään, johtavat jäljempänä selostettuihin toimenpiteisiin. Jokaisella, joka havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön työskentelevän päihtyneenä, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai muulle päällystön jäsenelle.
4. Mikäli on syytä epäillä jonkun laivaväkeen kuuluvan olevan työssä päihtynyt, kollegoiden, esihenkilöiden ja työnjohtajien on ilmoitettava tästä omille esihenkilöilleen tai aluksen päällikölle. Mikäli on syytä epäillä aluksen päällikön olevan työssä päihtynyt, asiasta on ilmoitettava viipymättä ylipäällikölle tai ylimmälle vastuulliselle perämiehelle. Ilmoituksen vastaanottaneen perämiehen on ilmoitettava asiasta viipymättä konepäällikölle ja varustamolle.
5. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työskentelemästä sellaisen kollegan kanssa, joka on päihtynyt.
6. Työnantaja vastaa huumetestien ja alkoholitestien hankintakuluista ja kohtuullisista matkakuluista, joista annetaan työnantajalle selvitys. Hoitoon ohjattu vastaa lähtökohtaisesti itse kuluista.

2. ALKOHOLI

1. Aluksella työskentelevä ei saa työssä ollessaan esiintyä alkoholin vaikutuksen alaisena eikä hänen veren alkoholipitoisuutensa (BAC) saa koskaan työssä ollessaan ylittää 0,00 ‰. Jos työntekijän veren alkoholipitoisuus ylittää 0,00 ‰:a, hän ei saa osallistua työskentelyyn aluksella.
2. Työntekijän on muutoinkin esiinnyttävä aluksella ollessaan siten, että hän ei vaaranna omaa, matkustajien ja muun henkilökunnan, saati aluksen ja sen lastin turvallisuutta ja siten, että hän selviytyy moitteettomasti tehtävistään pelastusorganisaatiossa.
3. Työntekijän on myös matkalla alukselle ja alukselta esiinnyttävä siten, että hän ei aiheuta vahinkoa työnantajalle.
4. Aluksen päällikkö valvoo aluksella hankitun sekä säilytetyn alkoholin määrää.

3. HUUMAUSAINHEET

1. Huumausaineilla tarkoitetaan kaikkia niitä aineita, joiden käyttö on Suomessa katsottu täyttävän huumausaineiden käyttörikoksen tunnusmerkistön. Tämän lisäksi huumausaineilla tarkoitetaan väärinkäytettyjä huumaavia lääkkeitä ja muita päihdyttävien aineiden käyttöä (esim. teknisiä liuottimia).
2. Huumausaineiden tuominen alukselle ja niiden hallussapito, käyttäminen, myyminen tai välittäminen aluksella on ehdottomasti kiellettyä.

4. LÄÄKKEET

1. Keskushermostoon (nk. kolmio-lääkkeet) vaikuttavien lääkkeiden reseptinmukainenkin käyttö on sallittua aluksella vain jos kyseisistä lääkkeistä on ilmoitettu aluksen päällikölle. Päällikön on ilmoitettava käyttämistään kolmio-lääkkeistä yliperämiehelle. Päällikkö, tai päällikön lääkityksen ollessa kyseessä yliperämies, voi tarvittaessa konsultoida lääkkeestä työterveyshuoltoa.

5. TILOJEN TARKASTAMINEN

1. Mikäli on aihetta olettaa, että työntekijä on tuonut alukselle tai säilyttää hytissään huumausaineita, tai sellaisia määriä alkoholia, että se voi aiheuttaa vaaraa alukselle, aluksessa oleville henkilöille tai lastille taikka muutoin aiheuttaa epäjärjestystä aluksella, aluksen päälliköllä on oikeus tarkistuttaa työntekijän käytettävissä olevat tilat. Asumiseen tarkoitettu tila voidaan tarkastaa vain, jos se on välttämätöntä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen selvittämiseksi. Asuintilojen tarkastuksen voi tehdä vain aluksen päällikkö tai viranomainen.

2. Tarkastus on toimitettava todistajien läsnä ollessa. Tarvittaessa päälliköllä on oikeus ottaa haltuunsa vaaraa tai haittaa aiheuttava aine. Aine on luovutettava viranomaisille tai, jollei siihen lain mukaan ole estettä, palautettava työntekijälle hänen poistuessaan aluksesta.

6. PÄIHDETESTAUS YLEISTÄ

1. Päihdetestaukseen, puhallustestausta lukuun ottamatta, kuuluvien näytteidenoton suorittaa lääketieteellisen koulutuksen saanut henkilö, jonka varustamo on tehtävään nimennyt. Kyseisen henkilön ja varusteiden, näytteenottomenetelmien sekä näytteiden kuljetuksen, analysoinnin, arvioinnin, tulosten raportoinnin ja salassapidon tulee noudattaa kaikkina asianomaisina ajankohtina vastaaviin testauksiin tavanmukaisesti alalla noudatettavia vaatimuksia ja suosituksia.

2. Alkoholi- ja huumetarkastuksien suorittamisessa on noudatettava tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Testit ovat joko satunnaistestejä, jotka on toimitettava siten, että ne ovat yleisiä eivätkä kohdistu erityisesti kehenkään yksittäiseen työntekijään tai testejä, joita suoritetaan perustellusta epäilystä. Perusteltu epäily voi syntyä esimerkiksi työntekijän käytöksestä, ulkoisista merkeistä tai myöhästelystä.

3. Mikäli olosuhteet sallivat, alkoholi- ja huumetestaukset suoritetaan mahdollisimman pian jokaisen turvallisuutta tai ympäristöä vaarantaneen onnettomuuden jälkeen. Tällöin on testattava kaikki työtehtävissä olleet tai muuten onnettomuuden syntyyn mahdollisesti vaikuttaneet.

6.1. ALKOHOLITESTAUS

1. Puhallustestillä voidaan selvittää alkoholin vaikutuksen alaisena olemista. Työntekijän, joka työskentelee tehtävissä, joissa päihtyneenä työskentely voi vaarantaa muiden aluksella olevien henkilöiden hengen, terveyden tai työturvallisuuden taikka aluksen tai ympäristön turvallisuutta, on osallistuttava puhallustestaukseen, puhallustestausta kieltäytyminen on työsuhteen velvoitteiden vastaista toimintaa, josta annetaan kirjallinen varoitus ja voi johtaa työsuhteen päättämiseen.

2. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta pistokoeluontoiseen puhallustestaukseen, voidaan poistaa aluksesta päällikön määräyksellä.
3. Työntekijällä on oikeus pyytää vapaaehtoista puhallustestiä milloin tahansa.
4. Satunnaispuhallutukset suoritetaan siten, ettei lepoaikoja rikota.
5. Aluksella on puhallustestin suorittamista varten kaksi kalibroitua alkometriä. Puhallustestauksessa käytettävät laitteet on kalibroitava ja tarkistettava ja huollettava säännöllisin väliajoin maahantuojan tai valmistajan ohjeiden mukaisesti ja ne on pidettävä kunnossa siten, että niiden toimintatarkkuudesta ei ole epäilystä. Laitteen tulee olla tarkka ja sellainen, että sen mittausvirhe on merkityksetön. Alkometrin näyttämä tarkastetaan laitevalmistajan ohjeen mukaan aina ennen puhallustestauksen aloittamista. Puhallustestauksen suorittaa aluksen päällikkö tai hänen määräämäänsä aluksen sairaanhoitaja taikka, jos tällaista ei ole, muu pätevä päällystön jäsen. Tarkastuksesta ja suoritetuista puhallustestauksista, vapaaehtoisia testauksia lukuun ottamatta, tehdään merkintä laivapäiväkirjaan.
6. Puhallustestin ylittäessä 0,00 % työntekijä suorittaa uuden puhalluksen toisella kalibroidulla laitteella puhallustuloksen varmistamiseksi (tarkistuspuhallus). Työntekijän on hyvä huuhdella suunsa vedellä ennen tarkistuspuhallusta. Mikäli tarkistuspuhalluskin ylittää 0,00 %, työntekijä poistetaan töistä ja testi uusitaan 30 minuutin kuluttua työntekijän työkuoron tarkistamiseksi (uusintapuhallus). Uusintapuhalluksella selvitetään ainoastaan, laskeeko vai nouseeko työntekijän ensimmäisessä puhallutuksessa ja tarkistuspuhallutuksessa puhaltama promillemäärä.
7. Puhallustestauksista tehdään varustamon päihdeohjelmassa sovitulla tavalla puhalluspöytäkirja. Puhalluspöytäkirjaa tulee säilyttää niin, ettei pöytäkirja ole muiden kuin niiden henkilöiden saatavilla, joilla on oikeus käsitellä puhallustuloksia. Positiivisesta tuloksesta tehdään aina erillinen pöytäkirjamerkintä, jonka positiivisen tuloksen puhaltanut työntekijä allekirjoittaa. Puhallutuksen suorittaja ilmoittaa positiivisesta puhallustuloksesta varustamon konttorille nimetylle henkilölle ja ilmoittaa samalla positiivisen puhallustuloksen suorittaneen työntekijän henkilöllisyyden. Puhallustuloksia, joissa on tunnistamistietoja, ei merkata laivapäiväkirjaan tai muualle mistä tulokset on ulkopuolisten nähtävillä.
8. Puhallutus on suoritettava sellaisessa tilassa, jossa ei ole muita henkilöitä kuin ne henkilöt, joiden on oltava paikalla (puhallustestin suorittaja, testattava ja tarvittaessa todistaja). Tarkastuspuhallutukseen, joka suoritetaan 0,00 % ylittävän puhallutuksen perusteella, pyydetään paikalle todistaja/ tukihenkilö. Puhallutuksista tehdään merkintä puhalluspöytäkirjaan ja työntekijä kuittaa allekirjoituksellaan puhallustuloksen. Työntekijä ei saa nähdä puhalluspöytäkirjaan merkattuja muiden henkilöiden puhallustuloksia.
9. Mikäli on syytä epäillä (perusteltu epäily) työntekijän olevan aluksella alkoholin vaikutuksen alaisena, hänet testataan puhallustestillä. Jos työntekijä kieltäytyy testauksesta, kieltäytymisen merkitys selvitetään joka kerta tapauskohtaisesti ottaen huomioon työntekijän päihtymistä osoittavat muut seikat. Kun työntekijällä on laissa säädetty velvollisuus osallistua puhallustestaukseen, on puhallutuksesta kieltäytyminen työsuhteen velvoitteiden vastaista toimintaa, josta annetaan kirjallinen varoitus ja joka voi johtaa työsuhteen päättämiseen. Työntekijä, joka kieltäytyy osallistumasta puhallustestaukseen, voidaan poistaa aluksesta päällikön määräyksellä.

6.2. HUUMETESTAUS

1. Virtsakoetestillä voidaan selvittää huumausaineiden vaikutuksen alaisena olemista. Testin suorittaa aina merimieslääkäri tai muu hyväksytty terveydenhuollon edustaja. Työnantajan tulee varmistua siitä, että testin ottajalla on voimassa oleva pätevyys ja testimenetelmä on sellainen, joka on määritelty hyväksyttäväksi kansallisessa lainsäädännössä.

2. Kaikille merihenkilöstöön kuuluville voidaan suorittaa huumetestaus ennen toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen solmimista. Perustellusta epäilystä voidaan tarvittaessa suorittaa yksittäiseen henkilöön kohdistuva huumetestaus. Tämän lisäksi aluksilla voidaan suorittaa pistokoeluentoisia huumausainetestejä, edellyttäen, että työntekijän työsopimuksessa tai työsopimuksen liitteessä on sovittu huumausaineiden satunnaistestaamisesta. Jokainen merihenkilöstöön kuuluva voidaan velvoittaa pitämään pätevyyskirjojensa liitteenä viimeisintä huumetestin tulosta. Huumetestin tuloksen toimittamatta jättäminen on työvelvoitteiden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

7. RIKKOMUSTEN SEURAUKSET

1. Päihtyneenä aluksella esiintymisestä seuraa työsuhteen jatkumisen arviointi. Arvioinnin jälkeen, mikäli työsuhdetta ei päätetä MTSL mukaisesti, seuraa työssä päihtyneenä esiintymisestä aina kirjallisen varoituksen lisäksi hoitoonohjauskehoitus. Kirjallinen varoitus ja hoitoonohjaus on voimassa vähintään vuoden. Varoituksen voimassaolon päätyttyä alkaa vuoden mittainen seurantajakso. Päihdeohjelmassa voidaan sopia myös hoidon seurantajaksosta.

2. Työntekijän kanssa voidaan erityistapauksissa sopia pidemmästä seurantajaksosta, jonka aikana työntekijä on sitoutunut hoitoonohjaukseen ja päihdeettömyyteen.

3. Työntekijän päihdeettömyyttä seurataan osana hoitoa. Mikäli hoitoon ohjattu työntekijä rikkoo hoitoa varten laadittua hoitosuunnitelmaa tai hoito-ohjeita tai mikäli hän käyttää hoidon tai seurantajakson aikana päihdeitä, voidaan työsuhde päättää.

4. Hoidosta kieltäytyminen voi johtaa työsuhteen jatkumisen arviointiin ja työsuhteen päättämiseen.

5. Mikäli työntekijä varoituksen ja hoidon tai seurantajakson voimassaollessa uudestaan syyllistyy päihdeettömyyspolitiikan rikkomiseen, voidaan työsuhde päättää.

6. Jokaisella, joka havaitsee tai epäilee laivaväkeen kuuluvan henkilön olevan päihtynyt, on velvollisuus ilmoittaa tilanteesta aluksen päällikölle tai muulle päällystön jäsenelle. Ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti on työvelvoitteiden ja työturvallisuuden rikkomista ja voi johtaa kurinpidollisiin toimenpiteisiin.

7. Huumausaineita koskevien kieltojen rikkomisesta (päihdeettömyyspolitiikan 3. 2.alakohta) seuraa työsuhteen välitön purkaminen.

ALKOHOLI JA PÄIHDEAINEIDEN VÄÄRINKÄYTTÄJIÄ JA RISKIKÄYTTÄJIÄ KOSKEVA HOITONOHJAUS LIITESOPIMUS

1. Yleistä

1. Hoitoon ohjaamisen tarkoituksena on pyrkiä päihteettömään työpaikkaan sekä parantaa ja selkeyttää työpaikalla tapahtuvaa päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa, eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

2. Päihdeongelmaisella on aina oma-aloitteisesti mahdollisuus hakeutua hoitoon työterveyshuoltoon. Kaikki päihteiden käyttöön liittyvät tiedot käsitellään työterveyshuollossa luottamuksellisesti. Työnantajalla on kuitenkin oikeus saada hoitonojaukustapauksissa tietoja hoidon edistymisestä.

2. Työyhteisö

1. Työyhteisön on sitouduttava päihteettömään työkuultuuriin. Jokainen, niin esihenkilö kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei pidä sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

2. Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava merenkulkija hyväksyy työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

3. Työterveyshuolto

1. Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen.

2. Merimieslääkärintodistuksen uusimisen yhteydessä suositellaan otettavaksi alkoholin ongelmakäytön osoittavat verikokeet. Verikokeiden ottaminen käsitellään YT-menettelyssä osana työterveyden kokonaisuutta. Näiden verikokeiden tarkoituksena on mahdollistaa aikainen ennakoiva puuttuminen työntekijän terveyden ja työkuunnan säilyttämiseksi. Näiden ennakoivaan puuttumiseen perustuvien verikokeiden tuloksia ei kerrota työnantajalle ilman työntekijän suostumusta. Näiden ennakoivan puuttumisen mukaisten verikokeiden tuloksia ei saa ottaa huomioon työntekijän työsuhteen päättämistä tai kurinpidollisia toimenpiteitä arvioitaessa, edellyttäen, että työntekijällä ei ole voimassa alkoholin käytöstä johtuvaa kurinpidollista menettelyä tai hoitonojaukusta tai hoidon seuranta-aikaa.

3. Mikäli työntekijän alkoholin käytöstä saama kirjallinen varoitus ja hoitonojaukusta ja hoidon seurantajakso ovat voimassa arvioidaan verikokeiden tulokset osana kurinpidollista menettelyä ja työsuhde voidaan päättää, mikäli työntekijä ei ole ollut päihteetön.

4. Merimieslääkärintodistuksen uusimisen yhteydessä on aina suositeltavaa ottaa huumausainetestit. Huumausainetestin ottamisesta työsuhteen aikana sovitaan työntekijän työ sopimuksessa tai työ sopimuksen erillisellä liitteellä.

4. Hoidon toteuttaminen

1. Milloin hoitoon ohjattu kieltäytyy menemästä hoitoon tai laiminlyö hoidossa käymisen tai mikäli hoito todetaan tuloksettomaksi, työsuhde voidaan päättää.
2. Hoidossa käynti tapahtuu vapaa-aikana.

5. Tukitoimet

1. Mikäli hoidossa oleva sitä esittää, hänet on siirrettävä mahdollisuuksien mukaan tehtävästä tai työryhmästä toiseen hoidon ajaksi edellyttäen, että tämän voidaan katsoa tukevan hoitoa. Tarvittaessa voidaan toteuttaa myös muita tukitoimia.

6. Hoidon seuraaminen

1. Hoitoon ohjauksen käytännön toteuttamisesta huolehtivien osapuolten on toimittava yhteistyössä hoitopaikan kanssa. Mikäli työntekijän kanssa on tehty hoitosopimus, hoitosopimuksessa on sovittava, miten yhteydenpito hoitopaikkaan toteutetaan. Hoitosopimus on toimitettava tiedoksi hoitopaikkaan.
2. Kun hoitoon ohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta tai kun hoito tapahtuu työaikana tai aina, kun työnantaja osallistuu hoidon kustannuksiin, työnantajan edustajalla on oikeus saada tieto hoidossa käynneistä ja hoidon edistymisestä tai keskeytymisestä.
3. Työterveyshenkilöstö ja yhteyshenkilö seuraavat hoidossa käyntiä hoitopaikasta annettujen tietojen ja ongelmaisen kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta.
4. Työntekijän kanssa voidaan sopia hoidon seurantajaksosta, jonka aikana työntekijän tulee olla päihteetön.

7. Luottamuksellisuus

1. Päihdeongelmaisen hoitoon ohjaukseen liittyvät toimenpiteet ja tiedot ovat luottamuksellisia. Hoitoon ohjauksen kanssa tekemisissä olevat eivät saa antaa ilman asianomaisen lupaa asiaa koskevia tietoja sivullisille.

8. Hoidon tuloksellisuus

1. Hoitoon ohjattu työntekijä sitoutuu osallistumaan säännöllisiin puhallustesteihin sovitun ajanjakson. Hoitoon ohjattu sitoutuu osallistumaan työterveyshuollon määräämiin tai hoitosopimuksen mukaisiin verikokeisiin. Hoito katsotaan tulokselliseksi, kun vähintään vuosi on

kulunut hoidon päättymisestä ja työntekijän kaikki puhallustulokset ovat olleet 0,00 ‰ ja verikokeiden tulokset osoittavat päihteettömyyttä.

9. Kustannukset

1. Vapaaehtoisesti laitoshoitoon hakeutuneelle maksetaan hoidon ajalta sairausajan palkkaa, jos hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa ja mikäli työterveyslääkäri on määrännyt henkilön sairauslomalle.
2. Hoitomaksuista ja esimerkiksi matkakuluista on ensisijaisesti vastuussa asianomainen itse. Mahdollisella hoitosopimuksella voidaan sopia kustannuksista tarkemmin.

10. Tiedottaminen

1. Hoitoonohjauksen järjestelyt, päihdeohjelma, tiedot yhteyshenkilöistä ja hoitopaikoista pidetään nähtävänä ilmoitustauluilla. Vastaavat tiedot ovat myös työterveyshenkilöstöllä, yhteyshenkilöillä ja työsuojeluhenkilöillä. Työsuojelutoimikunnassa on käsiteltävä hoitoon ohjaamiseen liittyvät tiedotus- ja yhteistyökysymykset (kuten tiedotus, kampanjat, yhteyshenkilöiden koulutus ja työturvallisuus.).

Helsinki 1.3.2023

Suomen Varustamot ry

Suomen Laivanpäällytöliitto – Finlands Skeppsbefälsförbund rf

tämä mallisopimus on allekirjoitettu sähköisesti